



Cuadernos de acción sindical



ANÁLISIS GRÁFICO DE LA DEVALUACIÓN SALARIAL EN ESPAÑA



julio 2015

Edita:
Confederación Sindical de CCOO

Autoría:
Manuel Lago Peñas. Gabinete Económico confederal

Difunde:
Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

© CS de CCOO [julio 2015]

	ÍNDICE
Presentación	4
1. Introducción	6
2. La negociación colectiva mantiene el poder adquisitivo de los salarios...	7
3. Sin embargo, la realidad es que los salarios pierden poder de compra....	10
4. Por la precariedad y el tiempo parcial...	12
5. Pero, sobre todo, por la enorme rotación en el empleo, la que sufren las personas asalariadas con carreras profesionales inestables...	14
6. Una devaluación salarial que afecta de forma especial a los niveles salariales más bajos...	18
7. Con una apropiación completa de los beneficios empresariales del aumento de la productividad, con una caída muy importante de los costes laborales unitarios...	20
8. Que ha provocado una distribución injusta de la renta y el hundimiento de la demanda interna...	22
9. Con un elevado coste social en desigualdad y pobreza laboral...	24
10. Que se refleja en el decálogo de la devaluación salarial en España	27

Presentación

Este estudio realizado por Manuel Lago, economista del Gabinete Económico Confederal de CCOO, refleja la importancia de la negociación colectiva a la hora de mantener el poder adquisitivo de los salarios frente a la devaluación salarial causada por los efectos que la recesión ha producido, directa o indirectamente, sobre los salarios: reducción y congelación salarial; nuevos salarios de entrada más bajos; intensificación de la explotación del factor trabajo; mayor contratación a tiempo parcial; enorme rotación en el empleo...

La destrucción de empleo, la enorme presión del desempleo y la precariedad sobre la capacidad de la negociación colectiva y, sobre todo, las reformas laborales, son los factores que están detrás de este empeoramiento que significa la devaluación salarial.

Enfrentar esta situación pasa por reactivar la demanda a través del incremento del poder de compra de las familias, para consolidar y acelerar la recuperación, aumentar la creación de empleo y reducir el paro de manera rápida y significativa.

Por eso, CCOO defiende la revalorización de los salarios y la participación de los trabajadores y trabajadoras en el reparto de las mejoras de la productividad de las empresas para acabar con la devaluación salarial que se ha aplicado durante los años de mayor profundidad de la crisis, así como con la limitación a la reposición del empleo en el ámbito público, que daña la calidad de los servicios públicos y deteriora las condiciones de trabajo.

Las políticas de austeridad y recortes sólo han servido para el empobrecimiento generalizado de la mayoría de la población. La política debe estar al servicio de las personas, y los poderes públicos deben apostar por políticas que garanticen niveles sostenibles de bienestar y la reducción de las desigualdades sociales. Es urgente y necesaria una renta mínima para todas las personas que no tienen recursos.

Por todo ello es imprescindible una reforma fiscal que grave los impuestos a las rentas del capital y reduzca los impuestos indirectos, que elimine deducciones regresivas, que se reduzca el tipo más bajo del IVA y afecte a un mayor número de productos de consumo básico de los hogares, y una política más activa en la

persecución del fraude fiscal de los grandes defraudadores que esquilman las arcas públicas de los recursos necesarios para cubrir las necesidades básicas de un Estado social.

Ahora, cuando el Gobierno pretende convertir los Presupuestos Generales del Estado en un programa electoralista, CCOO reiteramos nuestra oposición a las políticas de austeridad y recortes, y exigimos una política económica que sirva para impulsar el crecimiento, la creación de empleo de calidad, la mejora de la protección social y el cambio de modelo de crecimiento.

Porque hay alternativas a las políticas de austeridad.

Ramón Górriz Vitalla

Secretario de Acción Sindical
CS de CCOO

1

Introducción

En las páginas que siguen se analiza el fenómeno de la devaluación salarial en España que se inició en 2010 y que todavía continúa.

La devaluación salarial ha sido, y es todavía, una estrategia central en el durísimo plan de ajuste de la economía española. Ante la imposibilidad de devaluar la moneda, la devaluación interior se ha convertido en el instrumento que, en teoría, debe servir para recuperar la pérdida de competitividad.

La devaluación interna es, ni más ni menos, que bajar el nivel de vida de la mayoría de las personas, y para eso hay que reducir las fuentes principales de sus ingresos: los salarios, las pensiones o las prestaciones por desempleo.

En este informe se realiza un viaje por las diferentes variables y condicionantes de la devaluación salarial dando respuestas a las preguntas básicas: cuánto se ha devaluado el coste del trabajo, a través de qué mecanismos se ha hecho, cómo influyen las diferentes variables –desde el salario pactado en convenio a la productividad–, qué efectos tiene sobre la distribución de la renta, cómo afecta a la demanda agregada y, por lo tanto, al crecimiento del PIB, y cuáles son sus efectos en términos de desigualdad y pobreza laboral.

El período en que el informe centra el análisis es 2009/2013 porque la base estadística más utilizada es la EPA, que tiene el 2013 como último año disponible, pero en algunos casos se amplía el análisis hasta 2014.

La conclusión final del informe es que efectivamente se ha producido una devaluación salarial en España que afecta de forma especial a los niveles salariales más bajos, sobre todo a aquellas personas que han tenido que cambiar de empleo, ya que la negociación colectiva ha conseguido mantener, más o menos, el nivel salarial de los que han continuado en el mismo trabajo.

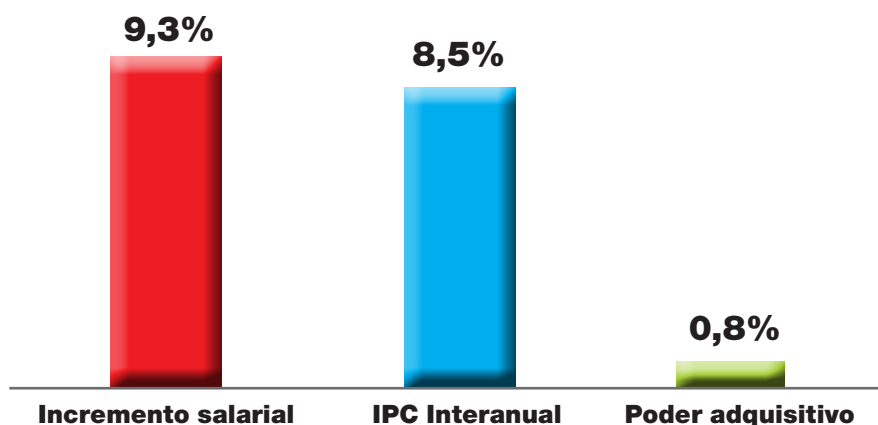
Una segunda conclusión es que la devaluación salarial está provocada en lo fundamental por el deterioro en el mercado de trabajo –rotación, precariedad, parcialidad– y no por lo que se negocia en los convenios.

Y la tercera, que la devaluación no es un simple cambio en las tablas salariales, sino un complejo proceso que alcanza su máxima intensidad cuando se analiza el conjunto de variables que determinan el coste laboral unitario.

2 La negociación colectiva mantiene el poder adquisitivo de los salarios...

El incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos en España entre 2009 y 2014 fue del 9,3%. En ese mismo periodo la inflación –medida con el IPC en media anual– fue del 8,5%. Por lo tanto, los aumentos salariales medios pactados en la negociación colectiva supusieron una ganancia del poder adquisitivo del 0,8%.

Figura 2.1 Aumento salarial en la negociación colectiva 2009/2014



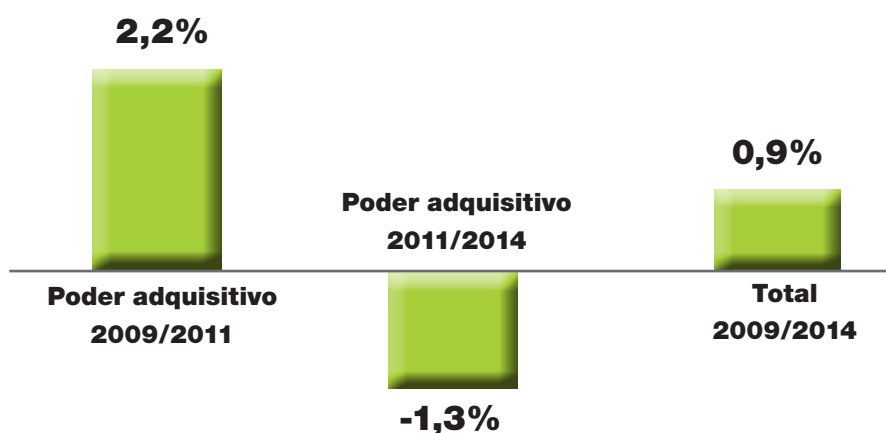
Fuente: elaboración propia sobre datos MEYSS e INE.

Mínima, es cierto, pero en todo caso positiva. En realidad deberíamos decir que la negociación colectiva pactó el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios en el conjunto del periodo de la crisis. Lo que no es poco, dado el escenario de recesión y de paro masivo.

En términos medios, una persona asalariada, del sector privado, que se haya mantenido en su empresa y en el mismo puesto de trabajo durante la gran recesión ha mantenido su salario real. **Por lo tanto, la negociación colectiva no es la responsable de la devaluación salarial**, al menos en términos agregados, aunque hay convenios por debajo de esta media y también descuelgues de empresas de convenios sectoriales.

Ahora bien, este diagnóstico, siendo acertado, tiene que ser matizado por dos razones: la primera es que existen dos periodos diferentes. En el primero, el que va de 2009 a 2011, coincidente con la fase inicial de la recesión, el poder adquisitivo de los salarios aumenta más de 2 puntos; por el contrario, en el periodo entre 2012 y 2014 se produce un cambio y los salarios sí que pierden poder adquisitivo: el incremento salarial pactado está 1,3 puntos por debajo del IPC.

Figura 2.2 El poder adquisitivo en 2009/2011 y en 2012/2014



Fuente: elaboración propia sobre datos MEYSS e INE.

Uno de los elementos que explican esta evolución es la inercia propia de la negociación colectiva porque en la mayoría de los convenios el ámbito temporal de aplicación es plurianual y, por lo tanto, se produce un desfase entre el cambio de la coyuntura económica y su traslado a los convenios. Por otro lado, la enorme destrucción de empleo que se produce a partir de 2011 al volver a caer en recesión, llevó a empresas y sindicatos a colocar como objetivo central de la negociación colectiva el mantenimiento del empleo. En este sentido el II AENC 2012-2014 acordó un control de rentas que se materializó en incrementos nominales de los salarios muy bajos para minimizar la destrucción de puestos de trabajo.

La intensidad y la duración de la recesión, la destrucción de empleo, la enorme presión del desempleo y la precariedad sobre la capacidad de negociación y, sobre todo, la reforma laboral son los factores que están detrás de este empeoramiento de los aumentos salariales.

La segunda de las razones que debemos considerar es que, en realidad, la mejora salarial se produce en los años en los que el IPC se quedó muy por debajo de la previsión inicial, sobre todo en los dos años en los que cerró en negativo en media anual.

Tabla 2.1 Aumentos salariales en la negociación colectiva

AÑO	INCREMENTO CON CLÁUSULA REVISIÓN	IPC	PODER ADQUISITIVO
2009	2,2%	-0,3%	2,5%
2010	2,2%	1,8%	0,4%
2011	2,3%	3,2%	-0,9%
2012	1,2%	2,4%	-1,2%
2013	0,5%	1,4%	-0,9%
2014	0,6%	-0,2%	0,8%

Fuente: elaboración propia sobre datos MEYSS e INE.

La estrecha vinculación entre el crecimiento salarial y la inflación en la negociación colectiva, reforzada por las cláusulas de revisión, se rompió en 2009 porque con una estimación inicial del 2% el IPC real fue del -0,3% en media anual. Y lo mismo sucedió en 2014. Sin estos “accidentes” el resultado habría sido peor.

Los incrementos pactados en la primera fase, de 2009 a 2011, están anclados en el entorno del 2%, y es la evolución del IPC la que determina una variación del poder adquisitivo errática: con el mismo incremento salarial pactado aumenta el 2,5% en 2009 y bajó el 0,9% en 2011.

En la segunda fase los incrementos salariales pactados fueron muy bajos, especialmente en 2013 y 2014, y la evolución del IPC volvió a ser determinante en el resultado final.

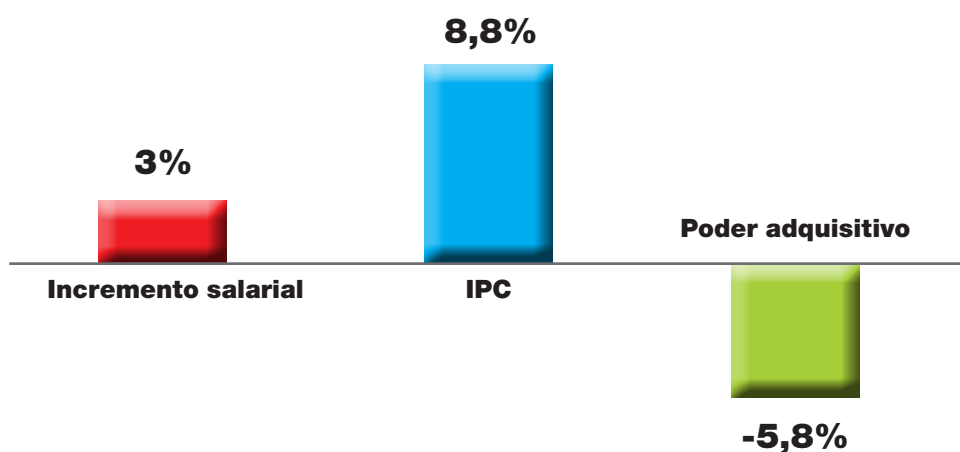
En cualquier caso, el balance final es el que es: en los años de la gran recesión la negociación colectiva fue capaz de mantener el poder adquisitivo de los salarios: se pactó la moderación en la negociación del incremento –especialmente a partir de 2012– pero en ningún caso la devaluación salarial.

3

Sin embargo, la realidad es que los salarios pierden poder de compra...

Según los datos de salarios incluidos en la EPA, el sueldo medio en España creció tan solo el 3% nominal entre 2009 y 2013, lo que supone una pérdida de poder adquisitivo del 5,8% dada la inflación acumulada en ese periodo.

Figura 3.1 Evolución salarios EPA 2009/2013



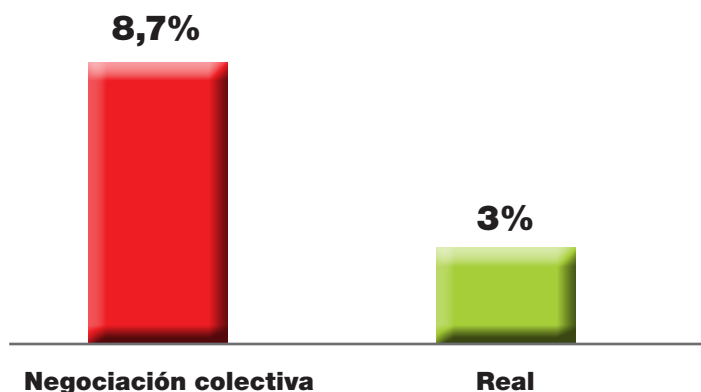
Fuente: elaboración propia sobre datos INE.

El traslado de los incrementos salariales pactados a las nóminas de las personas asalariadas nunca es automático, y ahora menos que nunca porque a los denominados deslizamientos hay que añadirle los cambios en la composición de las plantillas.

Los aumentos en la antigüedad o los cambios de categoría empujan hacia arriba los salarios, pero la sustitución de trabajo fijo por temporal, de contratos de jornada completa por otros de tiempo parcial y, sobre todo, los bajos salarios de entrada con que remuneran a quienes se ven obligados a cambiar de empresa, tienen más fuerza para empujar hacia abajo. Por lo tanto, a pesar de lo que se firma en la negociación colectiva los cambios en la realidad del mercado de trabajo acaban determinando la evolución de lo que cobran los asalariados.

Entre ambas cifras, la de los convenios y la de la EPA, hay una enorme diferencia que nos lleva a una pregunta fundamental: ¿Cómo es posible que si en la negociación colectiva se pacta un incremento del 8,7%, el salario en la realidad sólo se incremente el 3% de media?

Figura 3.2 Diferencia negociación colectiva/incremento real 2009/2013



Fuente: elaboración propia sobre datos MEYSS e INE.

La respuesta está en la precarización que aumentó mucho con la recesión, esto es, en las transformaciones negativas del mercado de trabajo que empujan hacia abajo el salario a pesar de que en los convenios se firme su mejora o, en el peor de los casos, el mantenimiento de su poder adquisitivo.

Aunque es cierto que en algunos sectores relevantes de los asalariados se ha producido, incluso, una reducción de su salario nominal. Son, por ejemplo, los empleados públicos que desde 2010 han sufrido una reducción de sus nominas de entre el 5% y el 10%.

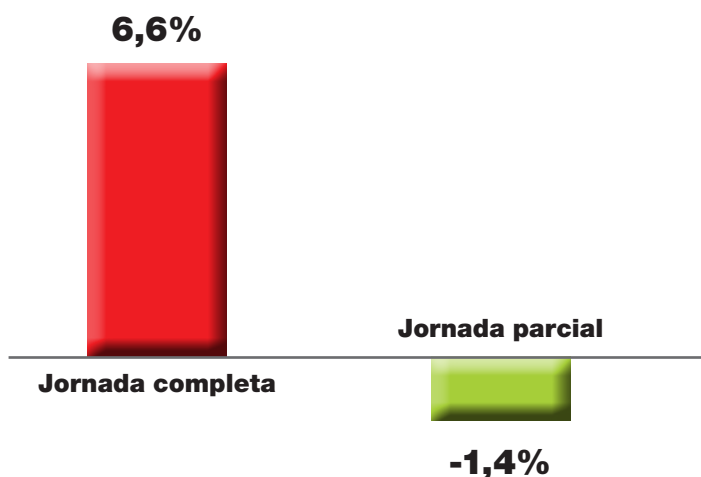
O los trabajadores del sector privado con poca cualificación y con mayores dificultades para acceder a un empleo, lo que genera una competencia a la baja del nivel salarial en los sectores donde se concentran.

4

Por la precariedad y el tiempo parcial...

El trabajo a tiempo parcial es una de las causas que explican este diferencial, porque para una subida media del 3% los salarios de las personas que trabajan a tiempo completo aumentó el 6,6% entre 2009 y 2013 mientras que el de quienes trabajan a jornada parcial se redujo el 1,4% en términos nominales.

Figura 4.1 Aumento salarial según jornada 2009/2013



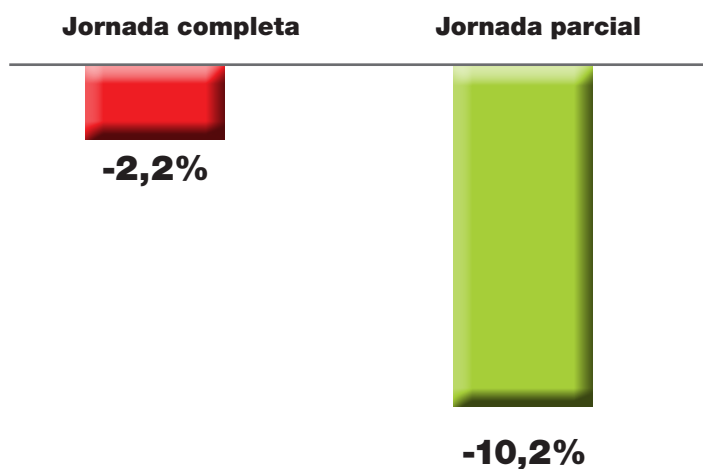
Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

Las personas asalariadas a tiempo parcial tienen una peor evolución salarial por dos razones que empujan en la misma dirección: por un lado, se reduce el número de horas de trabajo en sus jornadas parciales y por otro, más grave todavía, el salario por hora es mucho más bajo que el de la jornada completa y además se reduce.

El coste salarial total por hora de trabajo en 2013 fue de 10,2 euros para las personas que trabajaban a tiempo parcial frente a los 15,2 euros por hora para los que tenían un empleo de jornada completa, una diferencia por lo tanto del 33% entre los dos.

Y si trasladamos estos incrementos a pérdida de poder adquisitivo, vemos cómo las personas que trabajan con jornada completa pierden el 2,2% de su capacidad de compra mientras que quienes tienen jornada parcial pierden el 10,2%, cinco veces más.

Figura 4.2 Reducción de los salarios nominales 2009/2014



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

Este comportamiento salarial diferenciado tiene efectos cada vez más relevantes sobre la media porque cada vez hay más gente que trabaja a tiempo parcial. Si en 2009 el 15% de las personas asalariadas del sector privado trabajaba por horas ahora, cinco años después, ya es el 20%, uno de cada cinco, los que trabajan a tiempo parcial, situación no deseada por la mayoría de las personas que la sufre en nuestro país.

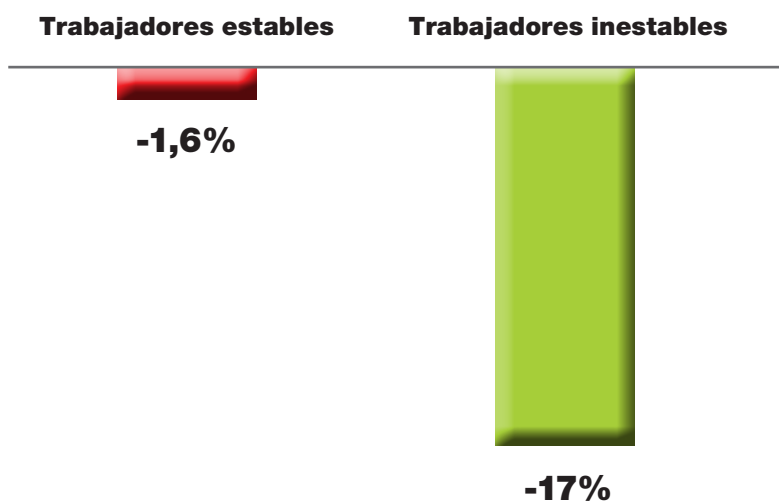
En el caso de las mujeres la presencia del tiempo parcial es aún más importante: el 32% de las asalariadas del sector privado trabaja con jornada reducida, una de cada tres, lo que pone de evidencia el acelerado aumento de esta nueva fórmula de precariedad.

5

Pero, sobre todo, por la enorme rotación en el empleo, la que sufren las personas asalariadas con carreras profesionales inestables...

Un segundo factor que explica por qué los salarios crecen menos de lo que se pacta en la negociación colectiva es la enorme rotación laboral de nuestro mercado de trabajo.

Figura 5.1 Reducción salarios 2008/2013



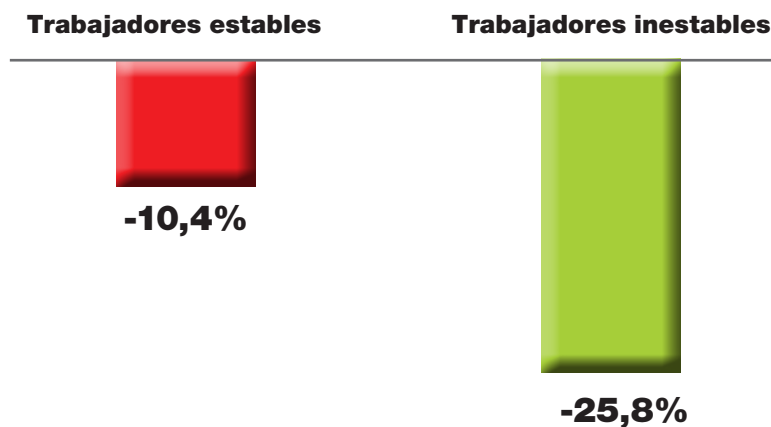
Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

En un estudio publicado recientemente por FUNCAS¹ se analiza la evolución de los ingresos salariales de 100.000 trabajadores desde 2008 a 2013, utilizando la Muestra Continua de Vidas Laborales. El autor, Daniel Fernández, distribuye a los asalariados en dos grupos: los estables, que son los que se han mantenido en el mismo empleo durante todo el periodo, y los inestables, que cambiaron de empleo, pasando en muchos casos por el paro, y volvieron a trabajar después.

Los resultados son muy clarificadores: mientras que los trabajadores estables sufrieron una reducción de su salario nominal del 1,6% entre 2008 y 2013, los salarios de los inestables se han desplomado un 17% en el mismo periodo.

Estas cifras representan las caídas en los salarios nominales a las que, obviamente, hay que sumar el aumento de la inflación en ese periodo para conocer la pérdida de poder adquisitivo que ha sufrido cada grupo. Los estables perdieron entre 2008 y 2013 algo más del 10% de su poder adquisitivo y los inestables casi el 26%.

Figura 5.2 Pérdida poder adquisitivo 2008/2013



Fuente: elaboración propia sobre datos FUNCAS.

Este es, por lo tanto, un factor clave de la devaluación salarial: los que no perdieron su empleo han mantenido su salario nominal y, por el contrario, los que lo perdieron, pasaron por el desempleo y volvieron a empezar en otra empresa, son los que sufrieron en toda su intensidad la devaluación salarial.

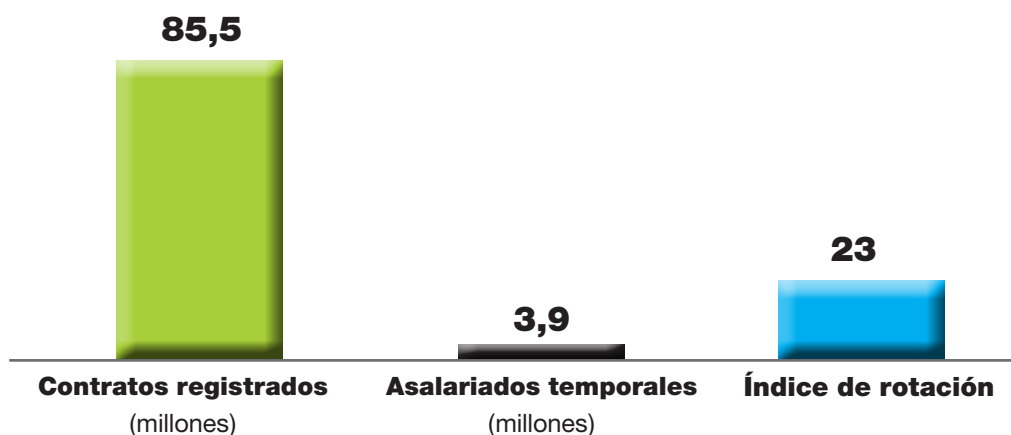
¹ Daniel Fernández Kranz. *Ingresos salariales en España durante la crisis económica: ¿ha sido efectiva la reforma laboral de 2012?* Cuadernos de Información Económica 246. FUNCAS

Los resultados podrían ser todavía peores si no fuera por el sorprendente sesgo –no justificado en el artículo– de la muestra elegida, que se limita exclusivamente a hombres y por lo tanto excluye a las mujeres asalariadas que, probablemente, han tenido una peor evolución salarial.

La evolución de los denominados salarios de entrada está siendo determinante en el comportamiento agregado de los salarios. Las personas que cambian de empresa o sector, por ejemplo los que trabajaban en la construcción en plena burbuja inmobiliaria y ahora lo hacen en la hostelería, entran en su nuevo empleo con sueldos muy inferiores a los que tenían antes.

El problema es que hay muchas personas asalariadas en esta situación porque la precariedad laboral, la inestabilidad y la rotación son características casi estructurales de nuestro mercado de trabajo.

Figura 5.3 Precariedad y rotación en el empleo



Fuente: elaboración propia sobre datos MEYSS e INE.

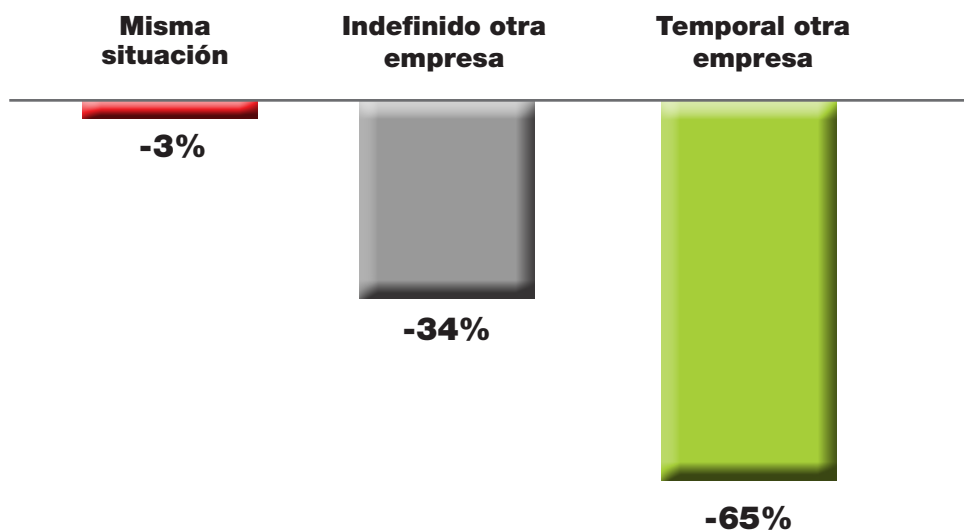
En los años de la gran recesión se han formalizado en España más de 85 millones de contratos de trabajo, una cifra casi absurda que resulta hasta de difícil comprensión.

Si dividimos ese número enorme de contratos registrados en las oficinas públicas de empleo entre la población asalariada con contrato temporal sale que en el conjunto del periodo 2009/2014, cada temporal ha firmado de media 23 contratos de trabajo, lo que significa una media de 4 cada año.

En este intenso tráfico de entrada y de salida de empresas y empleos se van perdiendo derechos, en cada cambio se van dejando atrás algunas de las mejoras conseguidas, las salariales incluidas.

Una idea de la intensidad de la pérdida salarial por rotación en el empleo la proporciona otro estudio² sobre la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), que se centra en los efectos de los salarios de entrada en la devaluación salarial. Se trata de la nota publicada en el blog de FEDEA “Nada es Gratis” en la que los autores analizan la pérdida salarial de una persona que en 2007 tenía un contrato indefinido y que en 2013 ha cambiado de empresa.

Figura 5.4 Variación salario mediano real 2007/2013



Fuente: elaboración propia sobre datos FUNCAS.

Según los autores, en términos de salario mediano³, un asalariado con contrato indefinido en 2007 que haya cambiado de empleo cobró en 2013, en su nuevo empleo, un 34% menos en términos reales en el caso de que su nuevo contrato sea indefinido, una pérdida que se dispara hasta el 65% si ahora lo que tiene es un contrato temporal.

² Waterloo laboral. Ignacio Conde Ruiz, Sergi Jiménez y Marcel Jansen. Nada es gratis 19/6/2015

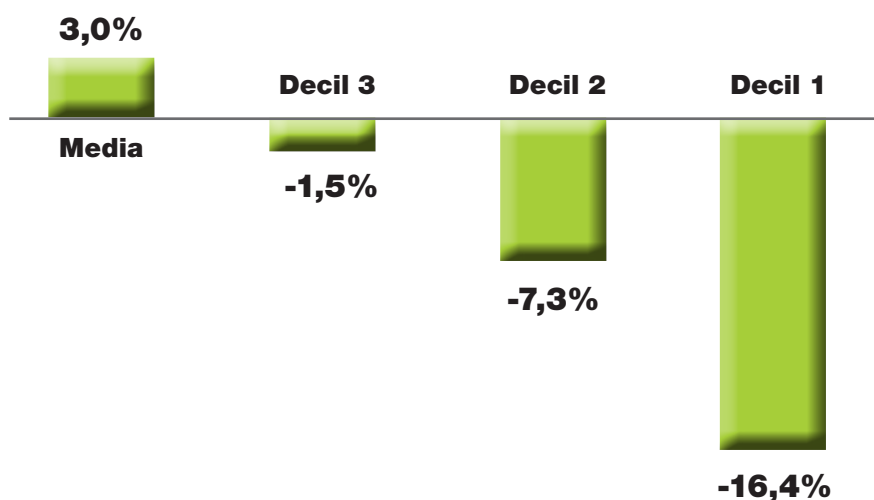
³ Concepto estadístico que designa al valor de la variable que ocupa la posición central en un conjunto de datos ordenados -en este caso referidos a los salarios- y diferente, por tanto, a la media o salario medio.

6

Una devaluación salarial que afecta de forma especial a los niveles salariales más bajos...

Como hemos visto, la devaluación salarial afectó de forma desigual a las personas. Con la información de la evolución por deciles de la EPA se comprueba que el deterioro de los sueldos ha afectado con mayor intensidad precisamente a las personas que ya cobraban los salarios más bajos.

Figura 6.1 Variación salarial nominal por deciles 2009/2013



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

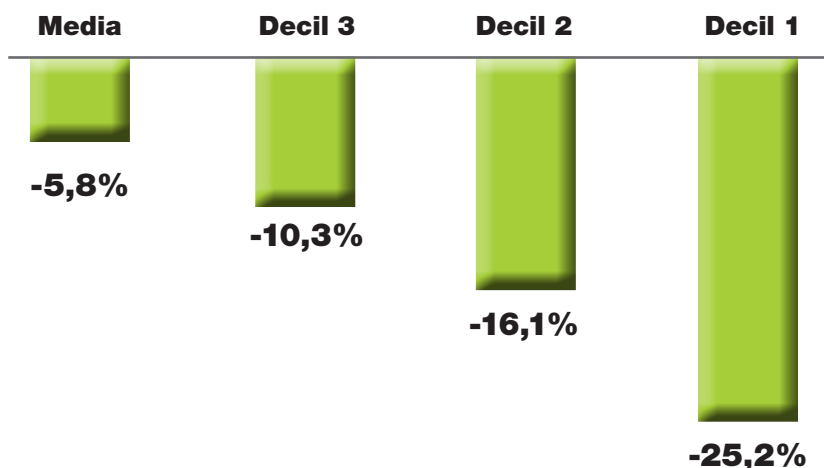
Con palabras del INE, «para calcular los deciles salariales se procede de la siguiente forma: se ordenan todos los asalariados según la cuantía del salario mensual percibido y se dividen después en 10 grupos iguales, es decir, con el 10% de los trabajadores en cada grupo. El primer decil salarial corresponde al primer grupo de trabajadores, o sea al 10% con menores salarios; el segundo, al 10% siguiente, y así sucesivamente hasta llegar al décimo decil correspondiente al 10% de trabajadores con mayores ingresos».

Con los datos de la EPA los salarios nominales crecieron el 3% entre 2009 y 2013 pero con una distribución muy desigual: los asalariados del decil 3 vieron bajar sus salarios nominales el 1,5%, los del decil 2 el 7,3% y los que menos cobran, los del decil 1, el 16,4%.

Obviamente, en estos deciles están las personas que tienen los salarios más bajos, al ser los más precarios: trabajan a tiempo parcial, con contratos temporales, con poca antigüedad en la empresa y en sectores de bajo valor añadido.

Son los que menos cobran y los que más han perdido con la crisis, con un retroceso salarial que alcanza su verdadera expresión al tener en cuenta los efectos de la inflación en su poder adquisitivo.

Figura 6.2 Pérdida de poder adquisitivo por deciles



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

Los del decil 3 perdieron el 10,3% de su capacidad adquisitiva, los del decil 2 el 16,1% y los del decil 1 han sufrido un auténtico descalabro, al perder el 25%: en los años de la crisis han perdido en términos reales uno de cada cuatro euros de su ya bajo salario. En la devaluación salarial también hay clases.

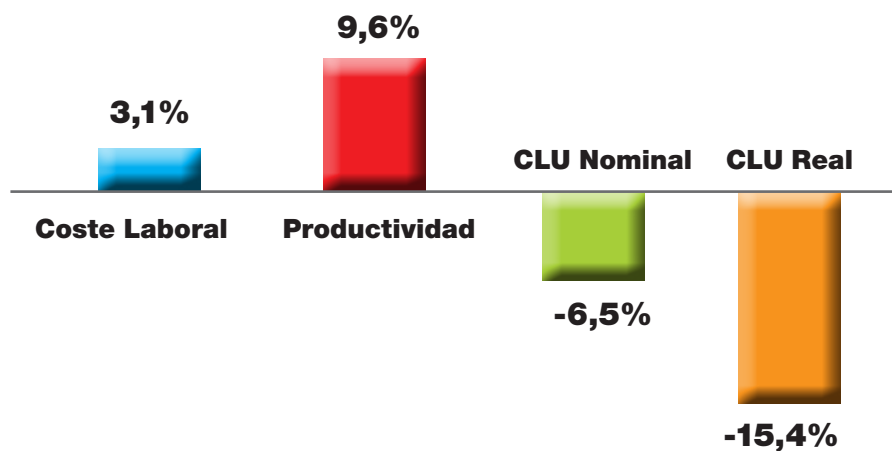
La creciente desigualdad salarial hace que cada vez sea menos relevante en los análisis el valor medio de los salarios, y que sea mucho más representativo para entender lo que está pasando en nuestro mercado de trabajo el salario mediano, el salario más común o los de los diferentes deciles.

7 Con una apropiación completa de los beneficios empresariales del aumento de la productividad, con una caída muy importante de los costes laborales unitarios...

En términos de competitividad empresarial la variable clave es lo que se denomina el coste laboral unitario (CLU), que además del salario tiene en cuenta la productividad. Pues bien, la devaluación salarial alcanza su mayor expresión precisamente cuando se utiliza esta variable.

Utilizando en este caso los datos de la Contabilidad Nacional del INE, tenemos que el coste laboral aumentó el 3,1% entre 2009 y 2014, pero como la productividad lo hizo tres veces más, hasta el 9,6%, el resultado es una reducción del coste laboral unitario del 6,5%.

Las empresas han reducido sus plantillas de forma extrema, muy por encima de su producción en términos agregados –el PIB cayó el 7% y el empleo asalariado el 19%– y, por lo tanto, aumentó y mucho la intensidad del trabajo de los que se quedaron.

Figura 7.1 Costes laborales unitarios 2009/2014

Fuente: elaboración propia sobre datos INE.

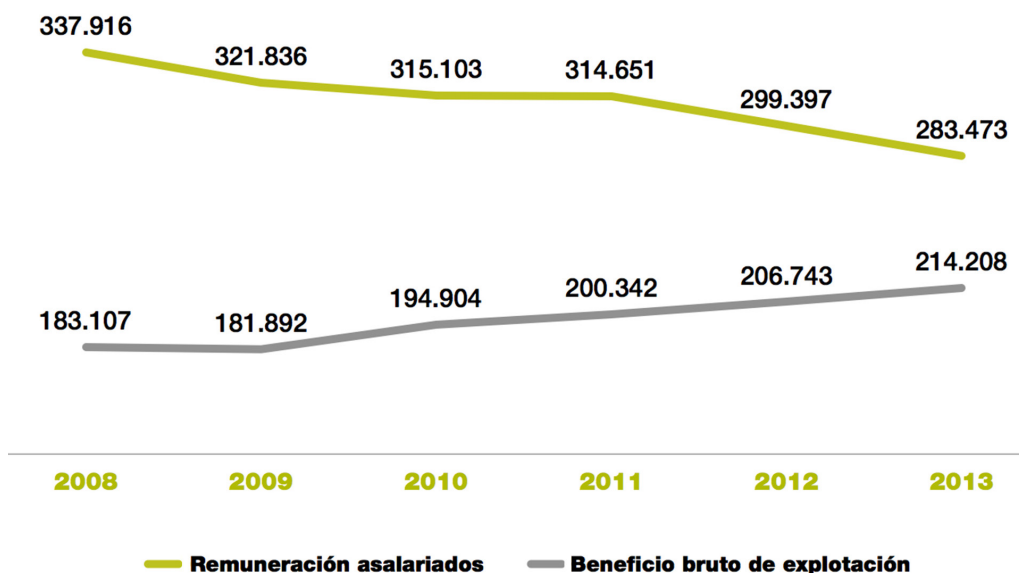
Al crecer mucho la productividad y muy poco los salarios nominales, se redujo el coste laboral unitario, en especial expresado en términos reales, esto es, teniendo en cuenta la inflación. En la gran recesión los costes laborales unitarios reales se han reducido el 15,4%, una cifra que nos aproxima a la intensidad de la devaluación salarial.

8

Que ha provocado una distribución injusta de la renta y el hundimiento de la demanda interna...

La crisis, o mejor dicho, la gestión neoliberal de la recesión, ha provocado una redistribución injusta de la riqueza: la parte de la renta destinada a retribuir a los asalariados se ha reducido para aumentar el beneficio empresarial.

Figura 8.1 Redistribución de la renta



Fuente: elaboración propia sobre datos INE.

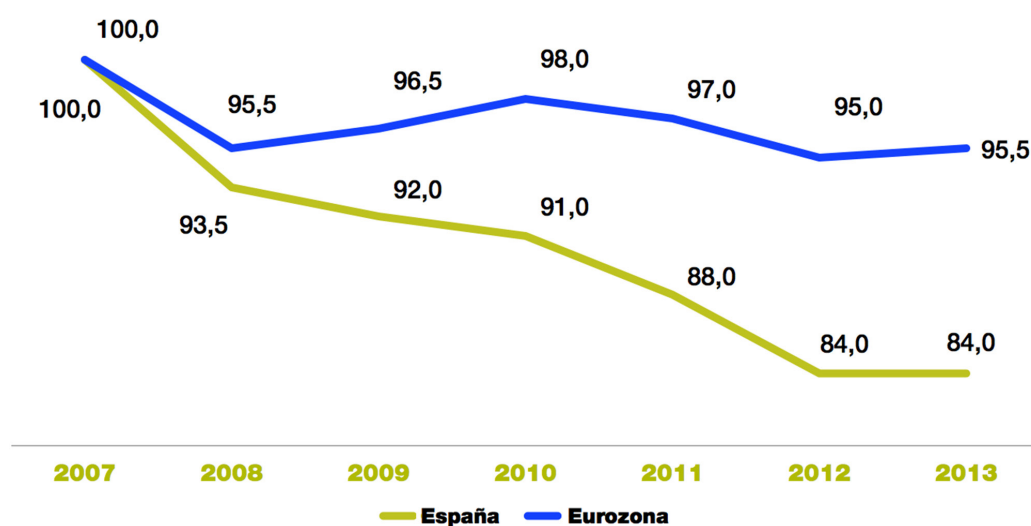
Un análisis del catedrático de Economía de la Empresa de la de la Universidad de Zaragoza, Vicente Salas Fumá⁴, sobre las cuentas de resultados de las empresas españolas, revela que desde 2008 a 2013 los salarios se han reducido en 54.500 millones de euros, mientras que el excedente bruto de explotación creció en más de 31.000 millones.

4 Las sociedades no financieras en España en la crisis: rentabilidad, inversión y endeudamiento. Mayo 2014

Esta es la cuantificación en cifras de lo que se denomina la recomposición de la tasa de beneficios: durante 6 años la masa salarial se ha reducido para que los beneficios aumentaran.

Pero esa acumulación de riqueza en contra de los asalariados ha tenido graves consecuencias en la economía. No sólo en términos de equidad o de justicia social, sino también en la capacidad de crecimiento y en los desequilibrios macroeconómicos.

Figura 8.2 Evolución de la demanda interna



Fuente: elaboración propia sobre datos INE.

La demanda interna en España se ha desplomado, cayendo mucho más que la media de la eurozona. Desde 2007 la demanda interna en nuestro país cayó el 16% mientras que en la eurozona no llega al 5%.

Y este desplome de la demanda interna es lo que ha provocado la recesión, porque la demanda interna equivale al 98% del PIB español.

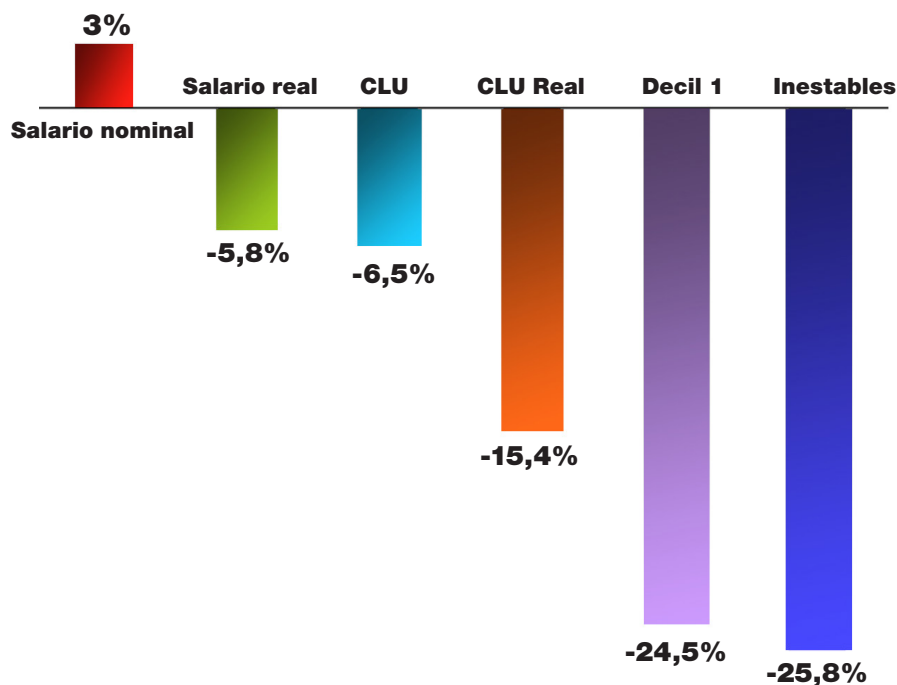
Los tres componentes de la demanda interna han caído: el gasto público por la austeridad y los recortes, la inversión por la falta de expectativas y de financiación y, sobre todo, el consumo de los hogares -el 60 % de la demanda interna- por la caída del empleo, la devaluación salarial, la congelación de las pensiones y el deterioro de la protección al desempleo.

9

Con un elevado coste social en desigualdad y pobreza laboral

La síntesis de los cambios en las rentas de los asalariados en este periodo de profunda crisis se puede expresar en tres variables: Devaluación salarial, Desigualdad, Pobreza laboral.

Figura 9.1 Devaluación salarial 2009/2013



Fuente: elaboración propia sobre datos INE y FUNCAS.

La devaluación salarial tiene fórmulas y expresiones distintas porque afecta de forma desigual a los diferentes segmentos de la población asalariada. Utilizando los más generales, los cuatro datos que la definen son:

1. El salario medio nominal ha subido un 3% de 2009 a 2013, pero ha perdido 5,8 puntos de poder adquisitivo por el aumento de los precios.

2. Los costes laborales unitarios se han reducido el 6,5%, pero en términos reales -teniendo en cuenta la inflación- han bajado más del 15 %

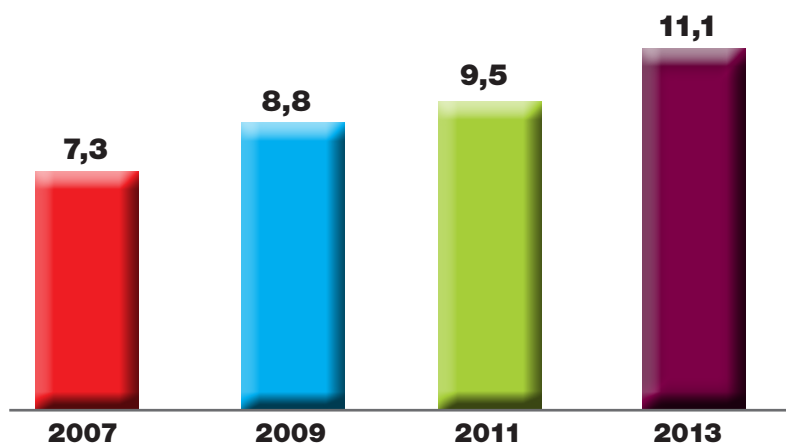
3. Los asalariados del decil 1 han perdido el 25% de su poder adquisitivo.

4. Por último, los trabajadores inestables han sufrido un recorte de su salario real del 26%.

Como se ha visto en un apartado anterior, la devaluación salarial afecta de forma diferente a las personas porque fue especialmente intensa entre quienes ya tenían los salarios más bajos, lo que provocó que la desigualdad entre los distintos sectores se disparara.

Figura 9.2 Desigualdad 2007/2013

(Ingresos del decil 10 comparados con el decil 1)



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

Para medir la desigualdad salarial se compara el salario de los que más cobran, el decil 10, con los que menos cobran, el decil 1, con un resultado muy preocupante.

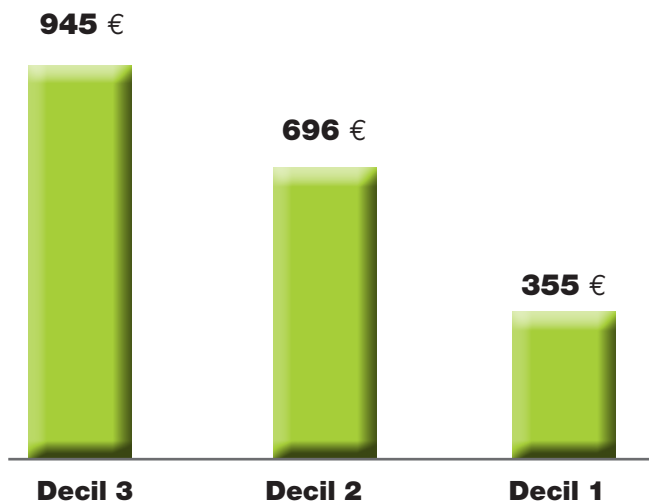
Antes de la crisis la relación era de 7 a 1, y no ha dejado de crecer hasta llegar en 2013 al 11 a 1: los que más ganan cobran 11 veces más que los que menos ganan.

Expresado en porcentaje, la desigualdad medida por este ratio se incrementó el 52% entre 2007 y 2013 y es más que probable que haya seguido creciendo en 2014 y 2015.

La crisis, al reducir todavía más el salario de los que menos cobran, ha provocado un insostenible crecimiento de la pobreza laboral: personas que tienen un empleo pero que no pueden vivir con su salario. Son trabajadores pobres.

Figura 9.3 Pobreza laboral 2013

(Ingresos brutos mes en 14 pagas)



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

Los que menos ganan están por debajo del umbral de pobreza: el decil 1 tiene un salario de 355 euros brutos en 14 pagas, menos de 5.000 euros al año, lo que los convierte en trabajadores pobres.

Si lo sumamos a los deciles 2 y 3, hay en España cerca de 4,5 millones de personas asalariadas con una retribución bruta por debajo de 1.000 euros en 14 pagas.

10 El decálogo de la devaluación salarial en España

1	Los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos en el periodo de la gran recesión lograron mantener el poder adquisitivo.	6	Esto ha provocado una redistribución más regresiva de la riqueza con una pérdida de peso de las rentas salariales a favor de los beneficios empresariales.
2	Sin embargo, el salario medio perdió un 6% de su valor real.	7	Una redistribución de la renta no solo injusta sino también ineficiente, porque ha provocado el desplome de la demanda interna, que es la causa fundamental de la insoportable duración e intensidad de la recesión.
3	Por lo tanto hay devaluación salarial, pero no como consecuencia de la negociación colectiva sino por el deterioro del mercado de trabajo.	8	La evolución de los salarios en la crisis se sintetiza en tres rasgos fundamentales: devaluación salarial, aumento de la desigualdad y pobreza laboral.
4	Una pérdida salarial desigual que afecta de forma especial a los que ya tenían los salarios más bajos y, sobre todo, a los que se vieron forzados a cambiar de empleo.	9	Enfrentarse a estos gravísimos problemas que amenazan el presente y el futuro de la clase trabajadora y de la sociedad en general, obliga a estrategias que van más allá de la negociación colectiva para situarse en la lucha para acabar con el deterioro de la calidad del empleo.
5	Más que en las nóminas, la verdadera devaluación salarial se manifiesta en los costes laborales unitarios, porque estos reflejan que se ha producido una apropiación empresarial de todo el incremento de la productividad.	10 La batalla por el salario mínimo interprofesional se sitúa en el centro de esta estrategia.	



confederación sindical
de comisiones obreras